

LAVORO AGILE UN NEGOZIATO DA COSTRUIRE

Nelle scorse settimane ha preso avvio il negoziato previsto sullo smart working, che si propone di dare corpo e contenuti alle linee guida sottoscritte nello scorso luglio, fondate su 3 principi: volontarietà, neutralità e inclusione.

Come previsto, il primo e fondamentale tassello da collocare è quello della ripartizione empirica delle attività nelle tre fasce previste dalle linee guida. Lo scorso 17 settembre la Banca ha presentato alle OO.SS. tale ripartizione, attraverso alcune slides, diffuse anche tra i colleghi.

Va detto che non si tratta di un lavoro improvvisato, ma che evidentemente andava avanti già dalla release libro bianco 1.0, e che quindi doveva presumibilmente accogliere tutti i numerosi input successivi:

- dal lato Banca: la release 2.0 del libro bianco e l'ulteriore approfondimento condotto questa estate, con il coinvolgimento delle Direzioni locali;
- dal lato sindacale: un intenso negoziato e il vaglio di numerose proposte e esemplificazioni sul tema;
- dal lato lavoro: il proseguimento da quasi 2 anni di una attività lavorativa condotta dai colleghi in situazione emergenziale, ma comunque pienamente efficace;
- dal lato tempo e storia: il passato pre-pandemico, le lezioni della pandemia e le incertezze a cui siamo consegnati, probabilmente, nel futuro, non solo sotto il profilo sanitario/emergenziale (a una settimana dalla riapertura delle scuole già le prime quarantene) ma anche sotto altri rilevanti aspetti (gli effetti dirompenti del cambiamento climatico che suggeriscono la necessità di nuovi modelli di vita e consumo).

Una quantità di input tale da risultare anche eccessiva, probabilmente, tanto da aver condotto a un'esposizione da parte dell'Amministrazione, che, a volerla pensare bene, risulta eccessivamente "semplificata" e "sintetica".

Per questo motivo la Fisac CGIL si riserva di valutarne più attentamente i contenuti nel prosieguo del negoziato, anche in base alle richieste di integrazione informativa avanzate all'Amministrazione durante lo scorso incontro.

È però necessario da subito sottolineare alcuni aspetti cruciali, poiché la ripartizione delle Divisioni presentata dall'Amministrazione sconta, a nostro avviso, una serie di incongruenze di fondo.

Senza dubbio il **problema principale** è quello di **ragionare per Divisioni, e non per attività/processi**.

Da tempo la Fisac Cgil ha sottolineato che questo tipo di impostazione avrebbe causato problemi di ordine pratico e incoerenze applicative.

Non serve una grande conoscenza della realtà lavorativa per verificare che, nell'ambito di una stessa Divisione, sussiste una molteplicità di attività che vengono svolte a rotazione dai colleghi, di cui molte sono realizzabili da remoto: va chiarito, tanto per fare un esempio - ma ne esistono infiniti - perchè le CR lavorate da un collega in un GSP non siano altrettanto delocalizzabili di quelle lavorate in Vigilanza o altrove. Non solo: le collaborazioni tra Divisioni e Strutture diverse sono ormai all'ordine del giorno e pressochè tutti i colleghi ne sono interessati (serve menzionare ABF, esposti, sondaggi, ICAS, ecc. ecc.?).

Vi sono poi divisioni, come quella Retribuzioni e Pensioni, rispetto alla quale la scelta della Banca di collocazione nella fascia a più bassa delocalizzabilità proprio non si comprende.

E' chiaro che condannare un'Intera Divisione alla indelocalizzabilità sulla base solo di alcune attività svolte dalla stessa non è accettabile; occorre piuttosto ragionare partendo dalle attività e dai processi e tenendo conto di tutte le variabili organizzative e gestionali, quali la rotazione del personale e le collaborazioni tra unità organizzative..., variabili queste che anzi vanno incentivate, anche con lo strumento della formazione, per far sì che non esistano disparità di trattamento tra colleghi.

La stretta che la Banca ha operato nella ripartizione presentata riporta numerosissimi colleghi ai livelli di delocalizzabilità pre-pandemia o, addirittura, a livelli inferiori. Si tratta di una scelta che ha poca congruenza con la realtà vissuta fino ad oggi. Nessuno pensa che, passata la pandemia, il mondo debba proseguire con un'organizzazione emergenziale, ma di sicuro l'esperienza fatta dimostra l'infondatezza delle remore dell'Amministrazione nell'immaginare un mondo delocalizzabile e, tuttavia, funzionante.

Peraltro, questa "stretta" all'origine è tanto più inopportuna se si pensa che, comunque, è stata lasciata una possibilità di valutazione da parte dei capi dell'Unità e della Struttura delle condizioni operative nel disporre i piani per il lavoro agile. **L'imposizione fatta a priori dalla Banca mortifica questa capacità organizzativa, pur ampiamente dimostrata in questi mesi, così come pure la capacità dei colleghi di lavorare in modo efficace e responsabile anche da remoto, contraddicendo le linee guida stesse.**

E fa sorgere anche una domanda: che fine ha fatto la terza fascia, quella a maggior delocalizzabilità? Vi è solo un timido riferimento nelle slide... Possibile che solo quella fascia sia rimasta negli ambiti discrezionali, con un evidente sbilanciamento, che vede rigidità verso il basso discrezionalità verso l'alto?

Va sottolineato peraltro che, se il modello proposto deriva anche dai colloqui effettuati con le Direzioni locali, non può non aver **risentito delle diffuse e strutturali carenze di organico**: è fondamentale che nel proiettare l'attività si tenga conto di un necessario ripianamento numerico delle compagini del personale nelle diverse unità organizzative.

Rimane da considerare che la proposta **non tiene conto della volontarietà**: già oggi molti colleghi stanno rientrando in presenza in numero superiore a quello minimo richiesto e c'è da pensare che, in un contesto più sereno e non emergenziale, questo trend non possa che aumentare.

Non possiamo infine non notare come il modello presentato impatti negativamente soprattutto (ma non solo) sulle Filiali: vale allora la pena ricordare quanto, durante la

pandemia, lo sforzo di queste strutture sia stato prezioso e come sia profondamente ingiusto colpire proprio quegli stessi settori che hanno garantito la continuità operativa dell'Istituto.

Pertanto, sulla base dei contenuti dell'ultimo incontro, troviamo purtroppo necessario ricordare come ben pochi colleghi risiedano nella medesima città di ubicazione della Filiale di appartenenza, ma che le tante chiusure hanno creato una popolazione di pendolari che nulla ha da invidiare a chi affronta il caos della Capitale, in Amministrazione Centrale, ma che sicuramente ha le medesime esigenze di conciliazione vita privata/lavoro.

Le OO.SS. sanno bene che gli assetti organizzativi non sono materia sindacale/negoziale e rientrano nelle determinazioni unilaterali dell'Amministrazione; tuttavia, la Fisac CGIL ritiene che l'individuazione dei processi e delle attività non pienamente delocalizzabili e la conseguente ripartizione nelle diverse fasce siano aspetti che vanno definiti insieme al Sindacato, in quanto si tratta di verificare lo stato dell'arte degli aspetti organizzativi e procedurali della Banca, con evidenti e rilevanti ripercussioni sul rapporto di lavoro.

La Fisac CGIL ricorda, inoltre, che nelle linee guida di luglio **le parti si sono impegnate a rispettare alcuni principi che ad ora non sembrano soddisfatti, primo tra tutti il principio di inclusività.**

Alle parti il compito di rispettare quelle previsioni.

Confidiamo nei prossimi incontri per approfondimenti e chiarimenti su questi (e altri) aspetti.

Come sempre questa O.S. parteciperà a questo confronto con spirito costruttivo, mirando a trovare soluzioni equilibrate per l'intera compagine del personale, anche fornendo direttamente all'Amministrazione nostre evidenze sul diverso livello di delocalizzabilità delle attività/processi in ragione delle informazioni emerse dal confronto continuo con i colleghi.

Roma, 21 settembre 2021

La Segreteria Nazionale

Il Sindacato è fatto dai Lavoratori, anche da te
Sostieni le nostre idee: [clicca qui](#)
e contattaci tramite un nostro Rappresentante o scrivendo a segreteria@fisacbancaditalia.it
L'iscrizione è riservata e rispettosa della tua privacy

Scarica la APP
FISAC BANCA D'ITALIA



Disponibile su Play Store



Disponibile su App Store